



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**  
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 23 giugno 2025

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di cogenerazione, di lavorazione e della distribuzione di prodotti petroliferi e per gli addetti del settore energia ENI (codice CNEL: B254) - Accordo del 16 aprile 2025**

Il 16 aprile 2025 CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCTEM - CGIL, FEMCA - CISL e UILTEC - UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL in oggetto, scaduto il 31 dicembre 2024. L'ipotesi era subordinata allo scioglimento della riserva, avvenuta il 29 maggio 2025.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
3. EDR;
4. RESIDUO SCOSTAMENTO INFLATTIVO BIENNIO 2022-2023;
5. INDENNITÀ DI FUNZIONE E DI REPERIBILITÀ;
6. CONGEDO PARENTALE E MATRIMONIALE, PERMESSI RLSA;
7. MALATTIA;
8. TRASFERTA E TRASFERIMENTO;
9. TELELAVORO E LAVORO AGILE;
10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
11. FERIE, FESTIVITÀ, COMPENSI PER LAVORO IN TURNO;
12. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo contratto avrà durata dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.

**2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in 4 *tranches* con scadenze dicembre 2025, gennaio 2026, luglio 2026 e luglio 2027.

Di conseguenza, i nuovi importi del TEM (minimi contrattuali e CREA) assumeranno i valori di seguito indicati (in euro):

LIVELLO	C.R.E.A.	C.R.E.A. (importi in euro)	TEM A PARTIRE DA (importi in euro)				
			1.1.2025	1.12.2025	1.1.2026	1.7.2026	1.1.2027
			MINIMI	MINIMI	MINIMI	MINIMI	MINIMI
1	5	453,26	3.527,35	3.568,74	3.596,33	3.672,22	3.761,90
	4	362,61					
	3	271,96					
	2	181,31					
	1	90,65					
2	4	271,97	3.194,54	3.232,03	3.257,02	3.325,75	3.406,97
	3	203,98					
	2	135,98					
	1	67,99					
3	4	243,72	2.893,05	2.927,00	2.949,63	3.011,87	3.085,43
	3	182,79					
	2	121,86					
	1	60,93					
4	4	213,57	2.556,61	2.586,61	2.606,61	2.661,61	2.726,61
	3	160,18					
	2	106,79					
	1	53,39					
5	4	181,33	2.242,00	2.268,31	2.285,85	2.334,08	2.391,09
	3	136,00					
	2	90,66					
	1	45,33					
	0	0,00					
6	0	0,00	1.950,43	1.973,32	1.988,57	2.030,53	2.080,12

Il valore punto al quale è stato rinnovato il CCNL è 29,54.

Gli adeguamenti dei minimi saranno erogati con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva.

Con riferimento alla classificazione del personale, le Parti hanno convenuto di istituire una Commissione bilaterale con il compito di approfondire e analizzare le tematiche connesse all'evoluzione dei ruoli e delle mansioni, anche in relazione ai processi di digitalizzazione e transizione energetica.

### 3. EDR

Le Parti confermano la necessità di mantenere l'elemento distinto della retribuzione (EDR), il quale avrà il ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, quale voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista e inflazione reale.

Tale elemento, erogato per 14 mensilità, è omnicomprendivo e non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti in genere, ivi compreso il t.f.r..

Inoltre, le Parti hanno stabilito che:

- per il biennio 2025-2026, la verifica sarà effettuata nel giugno 2027 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2027, con le seguenti modalità:
  - prelevando dall'EDR (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM in caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista);
  - inserendo nell'EDR gli importi scorporati dall'incremento del TEM previsto a luglio 2027, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista);
- nel giugno 2028 sarà effettuata la verifica rispetto ai tre anni di vigenza contrattuale (2025-2027) e, fermi restando i suddetti adeguamenti eventualmente già realizzati, sarà definito un intervento complessivo di riallineamento.

A seguito dell'accordo di rinnovo, pertanto, indichiamo gli importi dell'EDR:

Livelli	EDR dal 1.3.2025 (importi in euro)	EDR dal 1.1.2026 (importi in euro)
<b>1</b>	46,91	56,57
<b>2</b>	42,48	51,23
<b>3</b>	38,47	46,40
<b>4</b>	34,00	41,00
<b>5</b>	29,82	35,95
<b>6</b>	25,94	31,28



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Come noto, per i lavoratori a più alta anzianità di attività prestata in turno, è riconosciuto un importo *ad personam*, anche dopo un periodo di permanenza in turni di 15 anni, nella misura del 25%, calcolato sulla media dei compensi complessivi dei 3 anni precedenti percepiti all'uscita dal turno.

#### 4. RESIDUO SCOSTAMENTO INFLATTIVO BIENNIO 2022-2023

In considerazione di quanto stabilito con l'accordo del 31 luglio 2024, le Parti hanno stabilito di allocare l'importo residuo dallo scostamento inflattivo del biennio 2022-2023, pari a 134,00 euro, così ripartito:

- 100,00 euro sui minimi retributivi di gennaio 2025;
- 34,00 euro sull'EDR da marzo 2025.

Relativamente al ricalcolo delle quote variabili legate alla retroattività dei 100,00 euro, le Parti concordano che, per le difficoltà amministrative correlate, le aziende avranno tempo fino al 31 dicembre 2025 per corrispondere tali importi.

#### 5. INDENNITÀ DI FUNZIONE E DI REPERIBILITÀ

##### INDENNITÀ DI FUNZIONE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che a partire dal 1° luglio 2027 l'indennità di funzione per i quadri sarà elevata a 200,00 euro (in luogo degli attuali 190,00 euro).

##### INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Le Parti hanno precisato che la reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione lavorativa, che presuppone modalità organizzative e che non rientra nell'orario di lavoro.

Qualora il lavoratore sia chiamato ad intervenire durante la reperibilità, il riposo giornaliero potrà essere fruito anche in modo frazionato. Nel caso in cui, a causa degli interventi effettuati, il riposo risulti inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore fruirà di riposi compensativi, collocati concordemente con l'azienda, fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.

#### 6. CONGEDO PARENTALE E MATRIMONIALE, PERMESSI RLSA

##### CONGEDO PARENTALE

Le Parti hanno stabilito che le aziende devono favorire la sottoscrizione di accordi di secondo livello migliorativi rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente. Per esempio, gli accordi potranno riguardare l'ampliamento del periodo di congedo, il miglioramento del trattamento economico riconosciuto durante il periodo di assenza o l'introduzione di ulteriori misure di conciliazione vita professionale - familiare.

##### CONGEDO MATRIMONIALE

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito che qualora per necessità esclusivamente aziendali non sia possibile fruire del congedo in occasione di matrimonio o unione civile, lo stesso dovrà essere fruito non oltre 3 mesi dalla data in cui si è celebrato l'evento.



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



## PERMESSI RLSA

Il monte ore annuo a disposizione del singolo RLSA passa da 72 a 80 ore; per il RLSA di sito, invece, le ore passano da 16 a 24 ore all'anno.

## **7. MALATTIA**

In caso di malattie oncologiche e degenerative, i periodi di assenza per malattia non sono computati ai fini del periodo di comporto, permettendo al lavoratore la conservazione del posto oltre i limiti previsti.

## **8. TRASFERTA E TRASFERIMENTO**

### TRASFERTA

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che al lavoratore che va in trasferta si applica l'articolazione dell'orario di lavoro (anche su turni) del personale addetto stabilmente al sito di destinazione.

### TRASFERIMENTO

Al lavoratore che venga trasferito su sua domanda spetta soltanto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto nei limiti previsti da opportuni accordi aziendali.

## **9. TELELAVORO E LAVORO AGILE**

### TELELAVORO

Le Parti hanno introdotto la disciplina del telelavoro all'estero.

### LAVORO AGILE

Le Parti hanno precisato che gli accordi di secondo livello sul lavoro agile potranno riguardare anche il supporto alla genitorialità e dei lavoratori *caregivers*.

## **10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno specificato che la durata del contratto a tempo determinato è di 12 mesi, prevedendo la possibilità di apporre un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi per aumentate esigenze temporanee connesse allo svolgimento di attività specifiche e determinate, anche relative alla realizzazione di commesse/progetti/impianti.

Da ultimo, le Parti hanno specificato la necessità di costituire entro dicembre 2025 una Commissione bilaterale per l'identificazione delle causali di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti hanno specificato che la retribuzione di riferimento è composta dal minimo tabellare, dal CREA e dall'EDR.

Inoltre, esse hanno convenuto di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 giorni consecutivi ai sensi della normativa vigente, ove il piano formativo non sia stato completato.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



In caso di recesso al termine del contratto, il preavviso è di 15 giorni dalla scadenza del contratto.

## 11. FERIE, FESTIVITÀ, COMPENSI PER LAVORO IN TURNO

### FERIE

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno specificato che, di norma, le ferie dovranno essere integralmente fruite nel corso dell'anno di maturazione, salvo esigenze aziendali che richiedano un differimento e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

I lavoratori hanno diritto a fruire di un periodo di ferie pari a:

- 4 settimane (20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 10 anni;
- 5 settimane (25 giorni lavorativi) per anzianità oltre i 10 anni.

A partire da gennaio 2026, per coloro che in qualsiasi mese dell'anno avranno raggiunto entrambi i seguenti requisiti:

1. un'anzianità aziendale superiore ai 5 anni;
2. avranno azzerato, entro il 31 marzo, tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente,

verrà anticipata contestualmente la maturazione *pro quota* del successivo scaglione previsto per un'anzianità superiore ai 10 anni.

In caso di mancato azzeramento delle ferie al 31 marzo dell'anno di raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 5 anni, l'anticipazione della maturazione *pro quota* del successivo scaglione potrà essere riconosciuta al raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 6 anni (o 7/8/9 anni) sempre in caso di azzeramento al 31 marzo di tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente.

A partire dal gennaio 2028, fermo restando l'azzeramento delle ferie residue come sopra specificato, l'accesso al nuovo scaglione di ferie verrà anticipato ai 3 anni di anzianità aziendale.

Inoltre, le Parti hanno convenuto di rendere strutturata la disciplina delle ferie solidale, prima prevista solo in via sperimentale.

Pertanto, il lavoratore su base volontaria e gratuita, può cedere, in tutto o in parte, le proprie giornate di ferie eccedenti le 4 settimane annuali in favore soltanto di dipendenti che abbiano esaurito il periodo di comporto e che abbiano:

- figli minori che necessitano di cure costanti di cui all'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151;
- figli maggiorenni gravemente ammalati che richiedono cure costanti.

Le ferie solidali potranno essere attivate, altresì, per le donne vittime di violenza, fermo restando il rispetto della *privacy*, per i genitori e i familiari conviventi.

A titolo esemplificativo, le Parti hanno individuato le seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Da ultimo, data la natura solidaristica del sistema, un giorno di ferie equivale a un giorno di ferie acquisito, senza distinzione tra inquadramenti, qualifiche, inquadramenti sia del cedente sia del beneficiario.

Le ferie cedute andranno utilizzate entro 3 mesi dalla messa a disposizione o entro le tempistiche individuate tramite accordi di secondo livello.

#### FESTIVITÀ

A partire dal 2025, le Parti hanno stabilito che nelle viglie delle festività del 24 e del 31 dicembre saranno riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi per i lavoratori giornalieri. Per i lavoratori non turnisti, le eventuali prestazioni richieste dall'azienda in tali giornate saranno compensate con il riconoscimento delle corrispondenti ore di lavoro straordinario feriale.

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia attività lavorativa per le intere giornate del 24 e del 31 dicembre, 8 delle ore lavorative (in luogo delle precedenti 4) saranno compensate con il riconoscimento delle corrispondenti ore di lavoro straordinario feriale.

I giorni riconosciuti a titolo di "recupero festività coincidente con la domenica" dovranno essere usufruite inderogabilmente entro l'anno di maturazione per i lavoratori giornalieri, mentre i turnisti potranno usufruirne entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

#### COMPENSI PER LAVORO IN TURNO

Per i lavoratori a turni h24 e h16, il normale orario di lavoro annuo dei lavoratori verrà ridotto da 231,5 giorni a 231 giorni.

### **12. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.**

Con il rinnovo in commento, le Parti hanno previsto che dal 1° gennaio 2026, il contributo mirato ad incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico sanitari passa da 153,30 a 158,30 euro per ciascun dipendente.

Con riferimento alla copertura assicurativa per rischio morte e invalidità permanente, invece, le Parti hanno specificato che nel 2025 tale copertura è stata rinnovata con assegnazione a primaria società assicurativa.

A partire dal 1° gennaio 2026 tale copertura sarà reintegrata nelle prestazioni fornite dal FASIE, a parità di condizioni per aziende e lavoratori.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*